EVALUATOR COMPETENȚE PROFESIONALE

PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea de bază)

Descrierea ocupație: Practicanții unei astfel de ocupații planifică, realizează şi evaluează procesele de îndrumare şi orientare în carieră.

Cod COR: **241 219**

A. Sarcini principale

Această componentă cuprinde acele sarcini aferente unei ocupații care au cea mai mare importanță pentru ocupația respectivă şi permit diferențierea între o persoană cu performanțe ridicate în profesia respectivă (expert) şi o persoană cu performanțe reduse (novice).

- Identifică şi stabileşte elementele componente ale contextului evaluării în raport cu: scopul evaluării, numărul candidaților, locul de desfăşurare, numărul de unități de competență pentru care se face evaluarea etc.
- Stabileşte metodele de evaluare în funcție de recomandările din standardul ocupațional şi din setul de probe de evaluare asociat.
- Identifică aspectele critice ale competenței supuse evaluării ținând cont de criteriile de evaluare din setul de probe de evaluare.
- Elaborează sau adaptează instrumentele de evaluare astfel încât acestea să fie accesibile ca format, limbaj, modalitate de administrare.
- Adaptează metodele de evaluare şi tipurile de probe alese la cerințele candidaților cu nevoi speciale.
- Identifică situațiile care pot furniza dovezi suplimentare atunci când competența nu decurge în mod explicit din activitățile de muncă.
- Identifică criteriile în raport cu care vor fi analizate rezultatele candidaților.
- Prezintă candidaților cerințele prevăzute de standardul ocupației pentru care se face evaluarea şi explică metodele de evaluare.
- Organizează procesul de evaluare sub aspectul: locului şi programului de desfăşurare, instrumentelor folosite, resurselor necesare etc.
- Aplică metodele şi instrumentele de evaluare în mod nediscriminatoriu, asigurând şanse egale pentru toți candidații.
- Întocmeşte şi prezintă un raport asupra procesului de evaluare şi a rezultatelor obținute de către

Copyright COGNITROM 2007

candidați.

- Prezintă candidaților rezultatele evaluării şi analizează cu fiecare dintre aceştia performanțele obținute.
- Consiliază candidații în legătură cu posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă pe baza rezultatelor obținute în urma evaluării.
- Identifică necesarul de pregătire suplimentară pentru candidații care nu au obținut rezultate satisfăcătoare.
- Îndrumă candidații nemulțumiți de rezultatul evaluării în legătură cu posibilitățile de contestare şi reevaluare.
- Evaluează abilitățile, interesele şi caracteristicile de personalitate prin intermediul testelor, interviurilor şi a altor surse profesionale şi întocmeşte profilul psiho-profesional al solicitanților de locuri de muncă.
- Identifică nevoile de instruire ale solicitanților şi recomandă programe de formare profesională în conformitate cu profilul aptitudinal, domeniile de interes şi tendințele pieței muncii.
- Oferă informații cu caracter general privind începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, precum şi informații legislative privind relațiile de muncă, ocuparea forței de muncă şi formarea profesională.
- Instruieşte solicitanții în tehnici de dezvoltare a carierei, tehnici de căutare a unui loc de muncă, elaborarea portofoliului personal şi modalități de prezentare la interviu.

B. Contextul muncii

Această componentă conține informațiile esențiale despre mediul în care practicanții unei ocupații îşi exercită activitățile menite să ducă la îndeplinire sarcinile aferente şi eventualele riscuri la care aceştia se expun.

B_1. Mediul fizic

- Evaluatorul de competențe profesionale îşi desfăşoară majoritatea activităților în cadrul centrelor de pregătire profesională sau a centrelor de evaluare publice sau private.

B_2. Mediul socio-organizațional

- Timpul de muncă este de 8 ore/zi. In funcție de complexitatea activităților şi de urgențele apărute programul de lucru poate fi prelungit.
- Evaluatorul de competențe profesionale are libertate de decizie în ceea ce priveşte organizarea procesului de evaluare.
- Evaluatorul de competențe profesionale are libertate de decizie în ceea ce priveşte alegerea metodelor, instrumentelor şi probelor utilizate în procesul de evaluare.

Copyright COGNITROM 2007

B_3. Riscuri. Alte notificări speciale

- Nu este cazul

C. Nivelul de educație şi calificare

Exercitarea oricărei ocupații necesită un anumit traseu de educație sau training finalizat printr-o calificare. Conform Cadrului European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).

- Studii superioare de specialitate
- Nivel de calificare: N6

D. Cunoştințe şi deprinderi

Cunoştințele colecții de informații relaționate, specifice unui domeniu. Ele sunt rezultatul învățării formale sau non/informale. Deprinderile sunt cunoştințele procedurale, adică blocuri de cunoştințe despre cum să faci o activitate (proceduri, strategii, tehnici), de regula cu o anumită unealtă.

Cunoştințe referitoare la:

- Resurse umane şi de personal
- Psihologie
- Servicii clienți şi personal
- Limba română
- Educație şi instruire
- Legislație şi guvernare
- Funcționăreşti

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi de rezolvare de probleme
- Deprinderi sociale

Copyright COGNITROM 2007

E. Aptitudinile

Aptitudinea reprezintă un set de procese cognitive, psihomotorii sau senzoriale necesare pentru a obține performanță într-o gamă de activități. Succesul în activitatea respectivă presupune pe lângă aptitudini, un set de cunoştinţe dobândite printr-o rută educațională.

E1. Aptitudini cognitive

Aptitudine	Nivel de dezvoltare				
	1 (minim)	2 (mediu inferior)	3 (mediu)	4 (mediu superior)	5 (maxim)
1. Abilitatea generală de învățare					x
2. Aptitudinea verbală				x	
3. Aptitudinea numerică			x		
4. Aptitudinea spațială			x		
5. Aptitudinea de percepție a formei			x		
6. Abilități funcționăreşti				x	
7. Rapiditatea în reacții				x	
8. Capacitatea decizională				x	

E2. Aptitudini psihomotorii (A_P), senzoriale (A_S) şi fizice (A_F)

Aptitudini psihomotorii

- Nu este cazul

Aptitudini senzoriale

- Acuitate auditivă
- Acuitate vizuală apropiată
- Claritate în vorbire

Aptitudini fizice

- Nu sunt relevante

Copyright COGNITROM 2007

F. Alte caracteristici relevante

Cele mai importante caracteristici, altele decât cunoştinţe, deprinderi şi abilităţi (Knowledge, skiils, abilities - KSA) sunt: interesele, surse ale satisfacţiei profesionale şi caracteristicile de personalitate.

F1. Interese

Primele trei tipuri de interese în ordinea relevanței sunt:

S C Î (social, convențional, întreprinzător)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Recunoaştere
- Statut social
- Varietatea sarcinilor
- Responsabilitate
- Activitate
- Autoritate, conducere
- Stabilitatea locului de muncă
- Promovare
- Munca în echipă
- Practici şi politici ale instituției

F3. Caracteristici de personalitate

- Exercitarea ocupației Evaluator competențe profesionale poate fi realizată cu succes de către persoane care au însuşirea de a fi conştiincioase; manifestă corectitudine, seriozitate, scrupulozitate. Comportamentele sunt orientate spre scopuri clar delimitate, manifestă exigență, meticulozitate şi rigurozitate în realizarea sarcinilor prin conştientizarea regulilor. Prezintă abilitatea de a-şi menține echilibrul emoțional şi în situații de stres fără a prezenta manifestări extreme şi neconcordante cu situația. Manifestă capacitatea de a judeca lucrurile şi a acționa în mod independent, neinfluențat de alții în condiții de libertate deplină.

G. Perspectiva pe piața muncii

Perspectiva pe piața muncii se referă la dinamica dezvoltării ocupației respective în raport cu ansamblul ocupațiilor prezente pe piață. Sunt utilizate trei categorii de notații care semnifică tot atâtea tendințe: creştere (dinamica ocupației e mai mare decât celelalte ocupații per ansamblu), stagnare (dinamica ei este similară cu a altor ocupații) şi scădere (dinamica este sub nivelul ansamblului ocupațiilor).

- Creştere

Copyright COGNITROM 2007

H. Categoria de salarizare

Raportarea unui salariu la salariul minim pe economie este un indicator relativ constant şi foarte informativ, independent de fluctuaţiile salariale. Ca atare vom avea ocupaţii cu salariu minim şi ocupaţii de n x salariul minim, unde n poate fi şi un interval (ex. „2-4" x salariul minim).

(1,5 - 5) X Salariu minim pe economie

I. Ocupaţii similare

Sunt prezentate 2-5 ocupaţii care fac parte din aceeaşi grupă, conform opiniei specialiştilor.

- Specialist resurse umane
- Organizator/conceptor/consultant formare
- Inspector de specialitate formare, evaluare si selecţie profesională

Copyright COGNITROM 2007